

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Resor (Polres) merupakan struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten atau kota. Salah satu contohnya adalah Polres Semarang yang berada di Jl. Gatot Subroto No. 85, Ungaran, Bandarjo, Semarang, Jawa Tengah 50552. Setiap anggota polisi memiliki tugas pokok yang harus dilaksanakan dengan baik. Tugas pokok tersebut tercantum dalam Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13 dijelaskan bahwasannya tugas pokok kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Guna merealisasikan tugas pokok kepolisian (tupoksi) tersebut tentu saja membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari anggota polisi.

Para anggota polisi merupakan sumber daya yang sangat penting bagi instansi kepolisian. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu instansi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu instansi serta sebesar apapun modal instansi, anggota dalam instansilah yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari anggota dalam melaksanakan

tugasnya, keberhasilan instansi tidak akan tercapai. Kontribusi anggota pada suatu instansi akan menentukan maju ataupun mundurnya instansi (Usmara, 2008).

Salah satu permasalahan sumber daya manusia yang ada di Polres Semarang adalah masalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh anggota Polres Semarang utamanya yang bekerja di bagian sentra pelayanan kepolisian. Bagian ini merupakan bagian utama yang memberikan pelayanan pertama kepada masyarakat saat datang ke Polres Semarang. Hal tersebut karena setiap masyarakat yang datang di Polres Semarang akan menemui bagian sentra pelayanan kepolisian untuk menjelaskan permasalahan yang dihadapinya. Selanjutnya bagian tersebut yang akan merekomendasikan bagian mana yang nantinya akan mengatasi masalah yang dimiliki masyarakat yang telah datang tersebut. Mengingat pentingnya bagian ini di Polres Semarang, bagian tersebut mendapatkan sebutan “pintu gerbang” bagi pelayanan di Polres Semarang. Masyarakat yang meminta pelayanan biasa disebut pelapor.

Berdasarkan data keanggotaan yang peneliti peroleh dari bagian sumber daya manusia (Bag Sumda) melalui data wawancara tanggal 27 Januari 2017 di dan data administrasi anggota Polres Semarang, nampak bahwa terdapat berbagai masalah tentang motivasi kerja anggota polisi. Permasalahannya sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan eksistensi, anggota polisi tidak berkeinginan untuk dipindah kerja dari wilayah Semarang walaupun ditujukan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari rekan kerjanya.
- b. Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, anggota sulit untuk bekerjasama dengan rekan kerjanya.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan ditunjukkan dengan anggota kurang tertarik untuk berprestasi misalnya enggan untuk diminta melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Usmara (2008) menjelaskan bahwa bagi instansi, ada begitu banyak perilaku karyawan yang berpotensi merugikan pertumbuhan instansi, seperti: tidak menghadiri rapat, tidak membawa materi atau bahan saat rapat, pulang kerja lebih awal dari jam yang ditentukan, mengerjakan sesuatu yang tidak penting saat jam kerja seperti sibuk menggunakan *handphone* atau ngobrol lama di kantin. Kondisi ini tentu saja sangat bertentangan dengan budaya yang diharapkan instansi. Instansi telah memiliki budaya instansi dengan dukungan slogan, misi, visi, dan nilai-nilai perjuangan untuk memberikan arah kepada setiap fungsi dan aspek kerja, sehingga karyawan seharusnya tidak menyia-nyiakan waktu kerjanya dalam kebingungan, kemalasan, kebosanan, kejenuhan, dan ketidakpastian. Setiap instansi pasti menginginkan anggotanya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi. Anggota polisi yang memiliki motivasi rendah akan menghambat perkembangan instansi karena anggota

organisasi merupakan aset utama yang menggerakkan atau memajukan instansi.

Sperling (dalam Usmara, 2008) mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Dorongan dari dalam yang dimiliki oleh anggota menyebabkan anggota tersebut melakukan suatu kegiatan. Anggota itu selanjutnya berusaha untuk menyesuaikan diri dengan kegiatan tersebut dan melaksanakan kegiatan hingga akhir.

McClelland's Acquired Needs Theory dikemukakan oleh David McClelland (Dubrin *et al*, 2010), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu tersebut. Motivasi menurut McClelland (Dubrin *et al*, 2010) adalah dorongan individu untuk melakukan berbagai kegiatan guna memuaskan kebutuhan yang dimiliki individu.

Munandar (2010) menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat ditunjukkan dengan kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi juga. Contoh nyata dari kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi adalah terdapat keinginan anggota untuk berkompetisi dengan individu lain, keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari batas waktu yang ditentukan.

Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kualitas sebuah instansi. Menurut Dharma (2012), motivasi memengaruhi kerja seseorang sebesar 80% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang penting bagi keberhasilan kerja. Gibson dkk (2007) menyatakan bahwa motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seorang anggota yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Anggota yang termotivasi tertarik untuk menghasilkan produk atau jasa yang bermutu tinggi dalam bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Amstrong (dalam Anoraga, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh pengharapan, sistem imbal jasa, kemampuan, konsep diri, tekanan dari individu lain, serta kegiatan individu untuk mencapai kepuasan. Usmara (2008) menjelaskan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja adalah pelatihan konsep diri. Konsep diri merupakan pandangan atau penilaian individu tentang diri individu itu sendiri.

Looking Glass Self Theory yang dikemukakan oleh Charles Horton Cooley menjelaskan bahwa individu memiliki apa yang disebut dengan 'cermin' yang merefleksikan siapa dirinya. Individu membentuk *self concept* dari bagaimana individu tersebut memikirkan cara pandang orang lain terhadap dirinya. Ada tiga hal utama yang menjadi kata kunci pembahasan teori ini pertama adalah bayangan tentang penampilan dihadapan orang lain, bayangan tentang penilaian orang lain terhadap

penampilan dan perasaan-perasaan yang mengikutinya seperti malu, bangga dan sebagainya. Artinya, individu menginterpretasikan reaksi orang lain terhadap dirinya dan selanjutnya hal ini memberikan individu tersebut perasaan dan ide mengenai diri sendiri. Suatu refleksi diri yang menyenangkan dalam cerminn diri sosial ini mengarah pada suatu konsep diri yang positif sedangkan suatu refleksi negatif mengarah ke suatu konsep diri negatif. Selanjutnya adanya *self concept* tersebut membuat dirinya mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja yang dimiliki individu juga tidak dapat muncul begitu saja. Konsep diri yang dimiliki individu mampu membuatnya memiliki motivasi kerja yang tinggi ataupun sebaliknya, malas dalam bekerja, menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan maupun perilaku dari motivasi kerja rendah lainnya (Mulyana, 2006).

Hal ini diperkuat dengan adanya perspektif pendekatan behavioristik yang menjelaskan individu dapat belajar melalui pelatihan. Belajar adalah perubahan perilaku yang dapat diamati, diukur dan dinilai secara konkret. Bandura dikenal dalam teori *behaviour* kognitif. Bandura juga psikolog yang terkenal dengan teori belajar sosial atau kognitif sosial serta efikasi diri (Suryabrata, 2003). Eksperimennya yang sangat terkenal adalah eksperimen *Bobo Doll* yang menunjukkan anak meniru secara persis perilaku agresif dari orang dewasa disekitarnya. Bandura menjelaskan faktor-faktor yang berproses dalam belajar observasi adalah 1) Perhatian, mencakup peristiwa peniruan dan karakteristik pengamat;

2) Penyimpanan atau proses mengingat, mencakup kode pengkodean simbolik; 3) Reproduksi motorik, mencakup kemampuan fisik, kemampuan meniru, keakuratan umpan balik; 4) Motivasi, mencakup dorongan dari luar dan penghargaan terhadap diri sendiri (Suryabrata, 2003).

Berdasarkan pemahaman teori tersebut maka diketahui bahwa pelatihan konsep diri merupakan sarana untuk individu belajar dan dapat meningkatkan motivasi kerja individu. Kondisi ini juga sesuai dengan pandangan humanistik yang menekankan pada kebutuhan individu itu sendiri. Psikolog humanis percaya bahwa setiap orang memiliki keinginan yang kuat untuk merealisasikan potensi dalam dirinya, untuk mencapai tingkatan aktualisasi diri. Hal ini berarti bahwa tidak ada individu yang tidak menginginkan prestasi dengan mengembangkan potensi yang dimilikinya (Santrock, 2004). Ide pokok dari teori Rogers yaitu individu memiliki kemampuan dalam diri sendiri untuk mengerti diri, menentukan hidup, dan menangani masalah-masalah psikisnya. Apabila individu memiliki konsep diri yang positif maka dalam bekerja ia akan menunjukkan kemampuannya secara maksimal (Suryabrata, 2003).

Berbagai penelitian yang membahas keterkaitan konsep diri dengan motivasi, antara lain adalah penelitian yang dilakukan Green *et al* (2009). Penelitian yang dilakukannya berjudul *"The Causal Ordering of Self-Concept and Academic Motivation and Its Effect on Academic Achievement."* Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah konsep diri dapat meningkatkan motivasi dan pada akhirnya mewujudkan prestasi.

Ahmed dan Bruinsma (2009) juga menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan antara konsep diri dengan motivasi. Hubungan konsep diri dengan motivasi sebesar 0,730 dengan $p < 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel tersebut. Konsep diri yang positif mampu membuat motivasi menjadi meningkat. Anggota yang memahami kelebihan serta kekurangannya, dapat memaksimalkan berbagai potensi yang dimilikinya dan pada akhirnya semangat kerja yang dimiliki semakin meningkat. Peningkatan motivasi tersebut selanjutnya dapat membuat prestasi yang dihasilkan juga semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan Al-Qaisy dan Turki (2011) juga membahas keterkaitan konsep diri dengan motivasi. Penelitiannya berjudul "*Adolescents Creativity, Self-Concept and Achievement Motivation.*" Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konsep diri memiliki keterkaitan dengan motivasi. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pada masa remaja potensi kreativitas yang dimiliki cenderung tinggi, namun konsep diri maupun motivasi cenderung rendah.

Keterkaitan antara konsep diri dengan motivasi kerja juga dikemukakan oleh Scholl (2012). Konsep diri merupakan cara pandang atau penilaian anggota terhadap dirinya sendiri. Apabila anggota menilai dirinya mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, maka dirinya akan memiliki semangat saat mengerjakan pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan keterkaitan antara konsep diri dengan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima orang anggota Polres Semarang pada tanggal 3 Agustus 2017 di rapat koordinasi anggota diketahui bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan konsep diri. Tiga orang anggota polisi mengemukakan bahwa kurang mengetahui kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki, dua orang lainnya menjelaskan bahwa kurang menyukai kondisi diri sendiri. Permasalahan konsep diri juga dikemukakan oleh kepala keanggotaan Polres Semarang saat wawancara pada hari dan tempat yang sama. Kepala keanggotaan Polres Semarang menjelaskan bahwa permasalahan yang sering anggota polisi kemukakan saat konseling dengannya adalah anggota kurang yakin pada kemampuannya, sulit melakukan evaluasi diri, dan sering fokus pada kelemahan yang dimiliki.

Permasalahan konsep diri merupakan hal yang penting, karena setiap orang bertindak laku sesuai dengan konsep diri yang dimilikinya. Kecenderungan untuk bertindak laku sesuai dengan konsep diri disebut sebagai nubuat yang dipenuhi sendiri. Contohnya jika individu merasa memiliki kemampuan untuk mengatasi persoalan, maka persoalan yang dihadapinya pada akhirnya dapat diatasi. Hubungan konsep diri dengan perilaku bekerja yang dilakukan anggota sesuai dengan ungkapan para ahli berpikir positif yang menekankan bahwa *“you don’t think what you are, you are what you think”* (Rakhmat, 2010).

Konsep diri yang positif menurut Ray (2013) akan membuat anggota dapat memahami dan menerima diri tersebut dengan baik. Anggota

tersebut juga menyadari apa yang menjadi kelebihan serta kekurangan. Konsep diri yang positif tentu saja tidak membuat anggota merasa takut menghadapi segala hambatan yang dialami saat bekerja dan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Konsep diri yang dimiliki anggota harus positif agar anggota dapat menerima tugas yang dibebankan kepadanya dengan perasaan suka cita. Konsep diri yang positif akan membuat anggota merasa yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, rendah hati ataupun juga tidak sombong dengan kemampuan yang dimiliki, dan berusaha untuk menunjukkan kemampuannya sehingga hasil kerjanya cenderung lebih baik (Rakhmat, 2010).

Pelatihan konsep diri secara teoritis dianggap mampu meningkatkan motivasi kerja anggota (Rakhmat, 2010). Untuk meningkatkan motivasi kerja anggota di Polres Semarang, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Konsep Diri untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Polres Semarang”. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena motivasi kerja yang rendah akan menghambat perkembangan instansi. Padahal instansi pemerintah dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Tanpa adanya motivasi kerja yang baik tidak mungkin pelayanan prima dapat terwujud karena anggota akan malas bekerja dan tidak menunjukkan kemampuan kerja yang maksimal.

B. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja anggota yang mendapatkan pelatihan konsep diri dengan yang tidak mendapatkan pelatihan konsep diri?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja anggota yang mendapatkan pelatihan konsep diri dengan yang tidak mendapatkan pelatihan konsep diri.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperkaya khasanah psikologi utamanya psikologi industri khususnya tentang konsep diri dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Apabila terbukti, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membantu Polres Semarang dalam meningkatkan motivasi kerja anggota melalui pelatihan konsep diri. Pada anggota yang mempunyai konsep diri yang buruk setelah di berikan pelatihan akan semakin baik konsep dirinya sehingga pada akhirnya motivasi kerja yang dimiliki anggota tersebut meningkat.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan motivasi kerja. Penelitian tersebut antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Chetri (2014) berjudul "*Self-Concept Training of Adolescents and Their Relationship with Motivation*".

Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan konsep diri terhadap motivasi kerja. Subjek penelitiannya adalah orang dewasa yang telah bekerja selama minimal satu tahun di kota. Pengambilan sampel dilakukan secara random. Hasilnya pelatihan konsep diri pada orang dewasa mampu mempengaruhi motivasi kerja yang dimilikinya. Persamaannya adalah sama-sama melakukan pelatihan konsep diri. Perbedaannya Subjek penelitian tersebut adalah orang dewasa yang bekerja di kota dan berjumlah 25 orang sedangkan penulis mengambil Subjek anggota Polres Semarang sebanyak 12 orang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lawrence & Vimala (2013) berjudul "*Self-Concept and Achievement Motivation of High School Students*".

Penelitian tersebut bertujuan untuk memahami hubungan antara konsep diri dengan motivasi berprestasi yang dimiliki siswa SMA. Guna memperoleh data konsep diri digunakan Skala yang telah dibuat oleh Saraswath pada tahun 1984 dan *Achievement Motive Test* (ACMT) yang dibuat oleh Bhargava pada tahun 1994. Sampel diambil dengan *simple random sampling technique*. Jumlah subjek penelitian

250 orang siswa SMA. Analisis data menggunakan t test, ANOVA and *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan motivasi berprestasi. Persamaan penelitian yang telah dilakukan oleh Lawrence & Vimala (2013) dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang konsep diri. Perbedaannya penelitian tersebut bukan merupakan penelitian eksperimen sedangkan peneliti menggunakan penelitian eksperimen. Analisis data yang digunakan juga berbeda. Penelitian tersebut menggunakan t test, ANOVA and *product moment* sedangkan peneliti menggunakan *Mann-Whitney U Test* serta *Wilcoxon Test*.

3. Aris (2010) dengan judul “Pengaruh Terapi Musik Pengiring Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan”. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen dengan memberikan terapi musik pengiring kerja pada karyawan pabrik rokok Gudang Garam. Eksperimen dilakukan selama satu bulan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa musik dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Aris (2010) dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang motivasi kerja dan merupakan penelitian eksperimen. Perbedaannya penelitian yang telah dilakukan tersebut menggunakan variabel bebas berupa terapi musik sedangkan pada peneliti menggunakan pelatihan konsep diri.
4. Nasir & Lin (2013) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Relationship between Self-concept and Career Awareness amongst*

Students". Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan kesadaran tentang karir pada siswa SMP. Subjek berusia minimal 12 tahun dan berasal dari sekolah internasional. Jumlah Subjek 165 orang. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan hubungan antara konsep diri dengan kesadaran tentang karir pada siswa SMP. Persamaan antara penelitian tersebut dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang konsep diri. Perbedaannya yaitu menggunakan subjek penelitian yang berbeda dan analisis datanya juga berbeda.

5. Riswanto (2010) melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Anggota Bank". Penelitian ini mengambil 82 sampel anggota bank swasta yang ada di kota Yogyakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota maka akan semakin tinggi juga tingkat motivasi kerja anggota. Besarnya hubungan tersebut adalah 0,630. Persamaan antara penelitian tersebut dengan peneliti adalah sama-sama membahas tentang motivasi kerja. Perbedaannya yaitu penelitian tersebut bukan penelitian eksperimen sedangkan peneliti menggunakan eksperimen. Perbedaan lainnya adalah pada variabel bebas penelitian tersebut menggunakan kepuasan kerja sedangkan peneliti menggunakan pelatihan penerimaan diri.

6. Alamsyah (2009) melakukan penelitian yang berjudul “Relaksasi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Polisi”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para polisi lalu lintas yang bertugas di Polresta Bantul. Penelitian dilakukan dengan memberikan perlakuan relaksasi kepada sampel penelitian. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian relaksasi mampu meningkatkan motivasi kerja para polisi. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti yaitu sama-sama merupakan penelitian eksperimen dan analisis datanya juga sama. Perbedaannya Subjek penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah (2009) yaitu para polisi lalu lintas yang bertugas di Polresta Bantul sedangkan Subjek peneliti adalah anggota Polres Semarang yang bertugas di bagian sentra pelayanan kepolisian.

